

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai suatu tujuan. Menurut Stoner, mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan anggota kelompok.¹⁴ Definisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menggunakan pengaruh untuk meningkatkan kemampuan bawahannya.

Menurut Rivai, gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi, dan dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin, juga dapat dikatakan sebagai pola strategis.¹⁵ Menurut teori Robbins dan Coulter, gaya kepemimpinan autokratis cenderung berfokus pada diri sendiri, mengarahkan bagaimana melakukan tugas, membuat keputusan mendeskripsikan pemimpin yang sepihak, dan meminimalisasi partisipasi dengan

¹⁴ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010), hlm. 119.

¹⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Depok : PT Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 42.

karyawan. Menurut Prasetyo, gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diterapkan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan pemikirannya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi proses sosial yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam rangka membangun aktivitas dalam suatu organisasi. Kepemimpinan untuk memberikan bimbingan, dan memberikan pandangan tentang perilaku kerja yang baik, kontrol, dan jaringan interksi yang pada akhirnya membawa karyawan atau bawahan kearah yang lebih baik.

2. Tugas-tugas Kepemimpinan

Tugas-tugas penting kepemimpinan antara lain:

a. Sebagai Konsultan

Konsultan adalah tugas seorang pemimpin unit kerja yang membantu atau menolong SDM dalam mengatasi masalah yang dihadapi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Dalam pengertian ini, pekerjaan konsultan disebut konseling. Pemberian konseling kepada SDM, diharapkan karyawan yang terlibat akan mampu memecahkan masalah yang dihadapinya. Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh konsultan, yaitu:

- 1) Mempunyai kesadaran diri yang tinggi
- 2) Memiliki sikap yang benar antara perkataan dan perbuatan
- 3) Menghormati orang lain
- 4) Bersikap jujur

b. Sebagai Instruktur

Seorang pemimpin yang baik akan bertindak sebagai guru yang bijaksana, memungkinkan karyawan menjadi lebih pintar dan lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Tanpa instruksi dan pemberitahuan dari atasan, seorang karyawan tidak mungkin melakukan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

c. Memimpin Rapat

Para pemimpin di semua tingkatan pada suatu saat harus menjadi tuan rumah dan memimpin rapat. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, dan biasanya pemimpin mengikutsertakan seluruh potensi yang terkait, termasuk juga potensi yang akan melaksanakan rencana itu di belakang hari. Pemimpin rapat adalah kekuatan pendorong di balik rapat. Berhasil atau tidaknya suatu rapat sangat ditentukan oleh pemimpin rapat itu sendiri.

d. Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan satu-satunya hal yang mendefinisikan pemimpin. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin selama krisis sangat ditentukan oleh kemampuan pengambilan keputusannya.

e. Mendelegasikan Wewenang

Keterbatasan waktu dan keterampilan pemimpin memungkinkan tidak dapat mengerjakan seluruh pekerjaannya sendiri. Oleh sebab itu seorang pemimpin yang bijaksana perlu mendelegasikan beberapa tugas dan wewenang kepada bawahannya.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan pimpinan untuk mencapai suatu tujuan, indikator menurut Mulyadi dan Rivai, yaitu:

a. Otokratik

Gaya kepemimpinan otokratik adalah, segala keputusan berdasarkan dari tangan atasannya. karyawan hanya menjadi pelaksana tugas atau melaksanakan semua perintah dengan cepat dan bersifat taat/hormat pada atasan.

b. Kharismatik

Gaya kharismatik yang lebih baik dan bisa mempengaruhi bawahan, dan pembeli dengan jelas, mengkomunikasikan visi dan misi, serta

merangsang antusiasme. Bisa menjadi contoh yang baik dan dapat memberikan instruksi yang dapat diterima para pekerja.

c. Demokratik

Gaya kepemimpinan demokratis mendorong para pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendorong karyawan dalam berpartisipasi menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai.¹⁶

4. Teori Gaya Kepemimpinan

Teori Gaya Kepemimpinan adalah teori yang menjelaskan bagaimana cara pemimpin yang dipimpinya berperilaku dalam berbagai struktur kepemimpinan, dan lingkungannya. Khaerul Umam memaparkan tiga teori gaya kepemimpinan yang menjadi teori kepemimpinan antara lain:¹⁷

a. Teori Sifat (*trait theory*)

Teori disebut pula “*teori genetic*”. Teori ini menjelaskan bahwa keberadaan seorang pemimpin dapat dilihat berdasarkan berdasarkan sifat-sifat yang diwarisinya sejak lahir. Teori ini disebut juga teori bakat karena menganggap bahwa pemimpin dilahirkan bukan dibentuk.

b. Teori Perilaku (*behavior theory*)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa kepemimpinan dilihat sebagai ikatan antara orang-orang, bukan sebagai sifat atau identitas

¹⁶ Bryan Johannes Tampi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk(Regional Sales Manado)”, *Jurnal Acta Diurna*. Vol. 3, No 4. 2014.

¹⁷ Khaeruh Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010), hal. 276-280.

seorang individu. Oleh karena itu, keberhasilan pemimpin terutama ditentukan oleh keahlian pemimpin dalam berhubungan dengan semua anggota.

c. Teori Lingkungan (*enviromental theory*)

Teori ini percaya bahwa munculnya pemimpin-pemimpin adalah hasil dari waktu, lokasi, serta kondisi. Dalam teori ini, seorang pemimpin itu dibangun bukan dilahirkan. Lahirnya seseorang pemimpin adalah lewat evolusi social dengan cara menggunakan kemampuannya buat berkarya serta berperan menanggulangi permasalahan-permasalahan yang muncul pada suasana serta keadaan tertentu.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno,¹⁸ motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor yang menentukan perilaku seseorang. Motivasi kerja karyawan berdampak pada kinerja karyawan yang dapat dicapai dalam bekerja. Motivasi adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai suatu arah yang diinginkan. Menurut Barelson dan Steiner, motivasi adalah usaha untuk mempengaruhi perilaku seseorang sehingga mengarah pada tujuan organisasi. Motivasi berasal dari kata lain “to move” yang berarti

¹⁸ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), hlm. 109

“mendorong atau memotivasi”. Motivasi menanyakan bagaimana cara mendorong semangat kerja karyawan atau bawahan agar mau bekerja keras, mencurahkan kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁹

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, motivasi adalah suatu proses yang menggambarkan intensitas, arah dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya.²⁰

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada karyawan agar dapat menjalankan kinerja dengan secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam pemberian dorongan kepada karyawan ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Hal utama yang perlu diperhatikan dalam pemberian dorongan pada karyawan adalah dengan mengidentifikasi kebutuhan karyawan. Karena pemenuhan kebutuhan karyawan pasti berdampak besar terhadap karyawan dalam bekerja. Jika efeknya besar, maka motivasi kerja juga akan besar. Langkah kedua yaitu dengan mengkonfirmasi kebutuhan dasar bisnis dalam kebutuhan karyawan perusahaan dengan berpedoman pada teori yang relevan. Langkah ketiga adalah membentuk program motivasi yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan organisasi.²¹ Ketika seseorang termotivasi untuk bekerja, mereka memiliki niat untuk melakukan

¹⁹ Danang Sunyoto, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: CAPS, 2015), Hlm. 192.

²⁰ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku 1*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 222.

²¹ Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 76

pekerjaan itu. Niat atau motivasi akan mempengaruhi kualitas perusahaan.

2. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut Mangkunegara dibagi menjadi beberapa bagian, sebagai berikut:²²

- a) Kerja keras : Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki. Seorang karyawan dalam melakukan kegiatan pekerjaannya menggerakkan segala kemampuan yang mereka miliki untuk menghasilkan kinerja yang baik.
- b) Orientasi masa depan : dapat menafsirkan apa yang akan terjadi dimasa depan dan merencanakan atau strategi dalam menghadapi hal tersebut. Diharapkan mampu membuat rancangan kerja, yang nantinya digunakan untuk memajukan usaha.
- c) Usaha untuk maju : melakukan kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan. Memiliki keinginan dapat mengembangkan perusahaan, dengan cara melakukan setiap kegiatan dengan baik, sehingga dapat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.
- d) Rekan kerja yang dipilih : memilih rekan kerja yang dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan. Rekan kerja yang dipilih sangat penting, karena dengan memiliki rekan kerja yang baik maka akan

²² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 111

memberikan pengaruh kedalam tingkah laku bekerja yang baik dan begitupun sebaliknya.

- e) Ketekunan : upaya berkesinambungan unruk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan. Tidak mudah menyerah, dan memiliki ketekunan dalam melakukan kegiatan usaha.
- f) Tingkat cita-cita yang tinggi : semua yang diinginkan akan tercapai dengan usaha dan kerja keras. Melakukan kegiatan usaha dengan bekerja keras, agar tercapai semua cita-cita yang diinginkan.

3. Cara Pemimpin Memberikan Motivasi Karyawan

Menurut Allen, pemimpin dapat memotivasi bawahan dengan cara :

- 1) Untuk menginspirasi, yaitu dengan menanamkan antusiasme dalam diri seseorang. Orang-orang terinspirasi oleh kepribadian seorang pemimpin, teladannya, dan pekerjaan yang dilakukannya secara sadar maupun tidak sadar.
- 2) Mendorong, terutama dengan merangsang orang untuk melakukan apa yang perlu dilakukan melalui pujian, persetujuan dan bantuan.
- 3) Mendesak, termasuk pemaksaan, kekerasan dan ancaman bila perlu..

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan aktivitas. Lingkungan meliputi

lembaga atau kekuatan eksternal yang dapat mempengaruhi berjalannya organisasi, lingkungan terbentuk dari dua lingkungan yaitu lingkungan umum dan khusus.²³

Menurut Sedarmayanti, keadaan lingkungan dikatakan baik atau memadai jika rang dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat sebagai hasil yang bertahan lama. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak menguntungkan mungkin memerlukan lebih banyak tenaga dan waktu, tidak memungkinkan diperolehnya rancangan sistem kerja yang efektif. Menurut Mulyani, lingkungan kerja merupakan lingkungan yang dapat mempengaruhi segala sesuatu mulai dari keberlangsungan, kelangsungan hidup, eksistensi dan hal lain yang berkaitan dengan organisasi

Jadi, seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, Oleh karena itu, lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya.²⁴ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah seperangkat sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pekerja yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja adalah keadaan segala sesuatu yang ada di sekitar tempat bekerja karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

²³ Aditya Pratama, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kebosanan Kerja Karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY), *Jurnal MIBJ* Vol. 17 No. 2, Juli 2019, hlm. 76.

²⁴ Surajiyo, *Penelitian Sumber Daya Manusia penelitian, teori dan aplikasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 51.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, jenis lingkungan kerja secara dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah fisik kondisi yang ada di seluruh tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah kondisi yang terjadi oleh hubungan kerja, baik dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Non-physical lingkungan ini juga adalah kumpulan lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.²⁵

3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemo, indikator lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

a. Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan keadaan yang ada di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Suasana kerja ini seperti kebersihan, kenyamanan, dan tempat kerja.

b. Tersedianya Fasilitas Kerja

²⁵ Edyy Sanusi, *Peningkatan kinerja SDM melalui Motivasi, kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja*, (Yogyakarta : Media Pustaka, 2020), hlm. 55.

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja tersedia secara lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap fasilitas yang lengkap merupakan salah satu penunjang dalam proses bekerja.

c. **Keamanan Kerja**

Keamanan kerja menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman untuk itu, keamanan yang khusus dalam bekerja perlu diperhatikan. Hal ini digunakan agar karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman.²⁶

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut suryadi Prawirosentono,²⁷ kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh satu orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Menurut Armstrong dan Baron, performance sering dipahami sebagai turunan dari terjemahan bahasa Inggris sebagai performance. Kinerja adalah hasil kerja atau dalam artian hasil kerja, meskipun dalam prakteknya memiliki konotasi yang luas, karena kinerja tidak mewakili

²⁶ Ahmad Rozi El Eroy, *7 Steps To HRM 4.0*, (Banten : Runzune Sapta Konsultan, 2020), hlm. 163.

²⁷ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hlm. 1-2

hasil pekerjaan, termasuk proses yang sedang berlangsung. Kinerja sebagai hasil kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi terhadap perekonomian. Mengacu pada beberapa komentar di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok yang dapat diukur dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada individu atau kelompok tersebut.²⁸

Kinerja adalah keseluruhan tingkat pencapaian seseorang selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan apa yang mungkin terjadi, karena biasanya hasil dari tujuan kerja yang direncanakan sebelumnya disepakati oleh para pihak. Kinerja juga merupakan suatu proses yang memaknai pekerjaan sebagai suatu kualitas yang baik dan berisi hasil kerja yang dicapai karyawan apabila dilakukan sesuai SOP (Standard Operating Procedures). Evaluasi pekerjaan merupakan tugas penting bagi perusahaan untuk menentukan keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Sentono pada Sutrisno, terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah organisasi, antara lain:

- a. Efektivitas dan efisiensi, jika suatu tujuan sanggup dicapai, maka kegiatan perusahaan bisa efektif, apabila output kurang

²⁸ Onita Sari Sinaga, *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 6

sesuai dengan apa yang diharapkan tetapi masih dianggap penting dari hasil dicapai maka mengakibatkan kepuasan, untuk itu dinamakan tidak efisien. Selanjutnya, jika output yang diperlukan tidak penting melainkan sampingan, untuk itu dinamakan efisien.

- b. Otoritas dan tanggung jawab (kewenangan) merupakan watak dari salah satu komunikasi dan perintah suatu perusahaan yang dimiliki seorang karyawan pada karyawan yang lain dalam melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya. Dalam suatu perusahaan baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan sangat baik, tidak terdapat salah paham tentang tugas karyawan. Seorang karyawan tahu haknya dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Disiplin adalah aktivitas karyawan untuk menghormati perjanjian kerja dengan tempat ia kerja.
- d. Inisiatif berkaitan pada daya pikir dan kreativitas karyawan untuk membentuk suatu ide dalam merencanakan hal yang berkaitan dengan pencapaian suatu tujuan.²⁹

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, pengukuran kinerja karyawan bisa dilakukan menggunakan beberapa indikator, antara lain:³⁰

²⁹ Made Astrama dan Desak Ketut, *Perilaku inovatif, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Konsep dan Aplikasi dalam penelitian*, (Bandung: CV Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 78-80

³⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 120-123

- a. Kualitas yaitu kualitas pekerjaan yang diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta penyelesaian tugas sehubungan dengan keterampilan dan kemampuan pekerja.
- b. Kuantitas yaitu jumlah hasil seperti seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dalam hal koordinasi dengan hasil produksi dan memaksimalkan waktu yang dihabiskan untuk kegiatan lain.
- d. Pengawasan, yaitu setiap kegiatan dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan untuk mengendalikan aktivitas pegawai sehingga dapat menciptakan efisiensi operasional.
- e. Kerjasama dengan rekan kerja, yaitu kerjasama menghasilkan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama, karyawan dapat mengembangkan sikap saling menghormati, niat baik dalam kerjasama antar rekan kerja, karyawan bersama-sama, dapat menciptakan suasana positif.³¹

³¹ Jesslyn Halim dan Fransisca Andreani, “ Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broad Barbeshop PT Bersama Lima Putera ”, *Jurnal Manajemen*. Vol, 5. No. 1, 2017

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ialah penelusuran pustaka yang berupa hasil penelitian, karya ilmiah maupun sumber lainnya yang dimanfaatkan oleh peneliti sebagai study banding terhadap penelitian yang akan dilaksanakan. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang sama dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Nur Hasana dan Hayatul Masfufah,³² dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bali Coral di Banyuwangi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral di Banyuwangi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di CV Bali Coral di Banyuwangi. Sampel yang digunakan sebanyak 64 karyawan atau responden yang merupakan karyawan di CV. Bali Coral di Banyuwangi. Teknik sampling yang digunakan Non Probability Sampling Dengan metode sampel sensus (jenuh). Uji yang digunakan yaitu uji instrumen data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), Koefisien Determinasi (R^2), dan uji t, Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda. Metode analisis data menggunakan bantuan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa,

³² Nur Hasana dan Hayatul Masfufah, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bali Coral di Banyuwangi, *Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Informatika*, STIE Mandala Jember, Vol. 2, No. 2, 2021

Hasil uji f secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independent Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral di Banyuwangi. Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada CV Bali Coral. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang saya lakukan terletak variabel yang digunakan dan metode penelitian yaitu metode penelitian kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu pada objek dan jumlah responden.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Aidil Amin Effendy dan Juwita Ramadani Fitria³³ dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Modernland Realty Tbk. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode asosiatif kuantitatif dan pengumpulan data dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Banyaknya sampel dalam penelitian ini berjumlah 130 orang karyawan. Hasil yang didapat dalam penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Modernland Realty Tbk”. Persamaan

³³ Aidil Amin Effendy dan Juwita Ramadani Fitria, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK), *JENIUS*. Vol. 3, No. 3, Mei 2020, hlm. 264.

penelitian diatas dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dan juga dari segi variabel yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi Adapun perbedaanya yaitu terletak pada variabel disiplin kerja.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Yan Kristian Halomoan³⁴ dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indriya Lifeart Development di Jakarta”. Dalam penelitian ini menggunakan metode explanatory research yaitu dengan menggunakan analisis statistik melalui pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indriya Lifeart Development di Jakarta. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dan variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja. Adapun perbedaanya yaitu penelitian diatas menggunakan variabel kompensasi serta lokasi penelitian yang berbeda.

³⁴ Yan Kristian Halomoan, Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indriya Lifeart Development di Jakarta, *Jurnal Perkusi*, Vol 1, No 1, 2021, hlm. 2

Keempat, penelitian yang telah dilakukan oleh Roizatul Hasanah,³⁵ penelitian ini berjudul “ Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Koperasi dan usaha Mikro Kabupaten Kediri. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, hasil dari analisis ini yakni variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan. Tetapi secara simultan ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang saya lakukan terdapat pada metode analisis asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, sedangkan perbedaannya terdapat pada jumlah sampel, variabel independen dan obyek penelitian.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri³⁶ berjudul “ Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan diukur dengan *skala likert*. Metode pengumpulan data dilakukan melalui daftar pertanyaan serta dokumentasi. Penelitian ini menggunakan sampel 30 orang yang diambil dari jumlah populasi sebanyak 145. Pengolahan datanya menggunakan SPSS versi 24

³⁵ Roizatul Hasanah, *Pengaruh etos kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten Kediri*, Skripsi, Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2019

³⁶ Syalimono Siahaan, “Pengaruh penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai”, (*Jurnal Penelitian: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* Medan, 2019)

melalui uji yang meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil yang didapat pada penelitian ini secara parsial variabel penempatan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lalu, secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan juga dari segi variabel yang digunakan yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Adapun perbedaannya yaitu penelitian diatas menggunakan variabel penempatan pegawai, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sedangkan penelitian saya saat ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Keenam, penelitian oleh Adinda Citra Dyah Ningrumsari³⁷ berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Cipta Pakar Perkasa Surabaya”. Tujuan peneliti untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan

³⁷ Adinda Citra Dyah Ningrumsari, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Duta Cipta Pakar Perkasa Surabaya”, (*Jurnal Penelitian: Universitas Maarif Hasyim Latif*, 2020)

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya. Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, serta cara pengambilan sampel menggunakan metode purposive random sampling. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang sedang saya lakukan dengan penelitian Adinda Citra Dyah Ningrumsari yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel disiplin kerja dan objek yang dipilih.

Ketujuh, penelitian oleh Hasbiana Dalimunthe³⁸ berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam pada CV. Karya Pertiwi Medan”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan. Perolehan datanya melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan usaha pembungkusan garam CV. Karya Pertiwi. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu sampling jenuh, dimana menggunakan seluruh populasi penelitian artinya semua karyawan di CV. Karya Pertiwi

³⁸ Hasbiana Dalimunthe, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam, *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, vol 5 No 1, Nov 2018

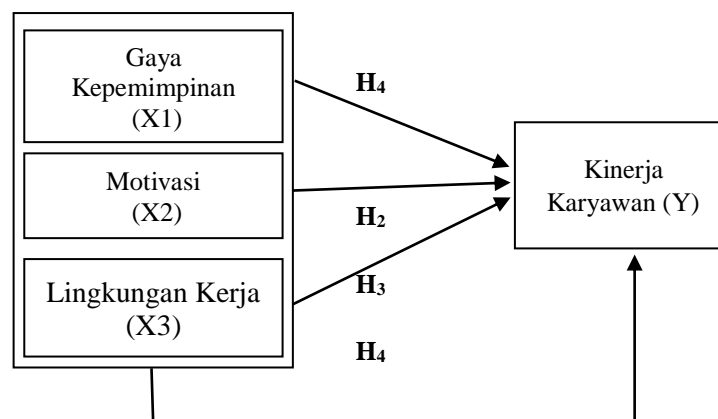
yang berjumlah 35 karyawan. Teknik analisis data penelitian ini adalah uji asumsi klasik. Analisis datanya menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara variabel. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan. Persamaannya dengan penelitian saya yaitu pada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi serta sampel yang digunakan.

F. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran ini berhubungan dengan teori dan bermacam faktor yang dijadikan permasalahan yang berharga.³⁹ Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran penulis menggunakan seperti berikut.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



³⁹ Fitri Handayani, *Analisis Pengaruh Penjualan Dan Biaya Operasional Terhadap Laba Bersih Pada PT. Alam Sutera Realty TBK*, Skripsi Ekonomi Syariah IAIN Padang Sidempuan, 2017.

Berdasarkan gambar diatas bisa dikatakan sebagai berikut:

1. H_1 : Variabel gaya kepemimpinan (X_1) UD. Plastik Brontoseno memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
2. H_2 : Variabel motivasi (X_2) UD. Plastik Brontoseno memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
3. H_3 : Variabel lingkungan kerja (X_3) UD. Plastik Brontoseno memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)
4. H_4 : Variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) UD. Plastik Brontoseno memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar kerangka konseptual, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. H_1 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan UD. Plastik Brontoseno memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
2. H_2 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi UD. Plastik Brontoseno memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
3. H_3 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja UD. Plastik Brontoseno memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

4. H_4 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja UD. Plastik Brontoseno memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.